

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. DARA ENERGIA TEKHNIK JAMBI**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari

**OLEH:**

**Nama : Tania Dwi Jayanti**  
**Nim : 1900861201080**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI  
TAHUN 2023**



## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini kondisi pembimbing skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

Nama : Tania Dwi Jayanti  
NIM : 1900861201080  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.  
Dara Energia Teknikh Jambi.

Telah disetujui dan disahkan sesuai prosedur, ketentuan dan kelaziman berlaku dalam ujian komprehensif dan skripsi ini pada tanggal seperti tertera di bawah ini.

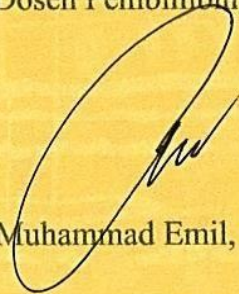
Jambi, Juni 2023

Dosen Pembimbing I



Sakinah AS, S.E, M.M

Dosen Pembimbing II



Muhammad Emil, S.E.,M.M

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen



Hana Tamara Putri, S.E., M.M



## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tania Dwi Jayanti

NIM : 1900861201080

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT. Dara Energia Teknik Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang dicantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya mencantumkan sumber yang jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Juni 2023



Tania Dwi Jayanti

NIM 1900861201080



## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI


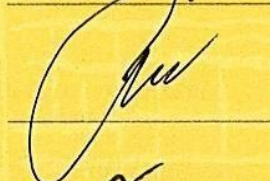
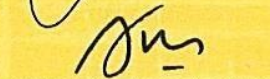
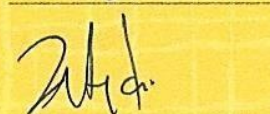
Skripsi ini dipertahankan di depan tim penguji Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Pada:

Hari : Selasa, 27 Juni 2023

Jam : 13.00 WIB – 15.00 WIB

Tempat : Ruang 2 (dua) Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

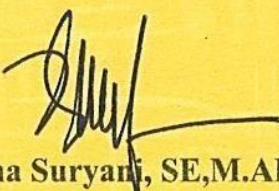
### PANITIA PENGUJI


JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
Ketua	: Hj. Reni Devita, S.E.,M.M	
Sekretaris	: Muhammad Emil, S.E.,M.M	
Penguji Utama	: Ubaidillah, S.E.,M.M	
Anggota	: Sakinah. AS, S.E.,M.M	

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi

  
Dr. Hj. Arna Suryani, SE,M.AK,AK,CA,CMA

  
Hana Tamara Putri, S.E., M.M



## **PERSEMBAHAN**

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Sujud syukur kupersembahkan kepada Allah berkat rahmat dan hidayat yang diberikan-Nya hingga saat ini saya bisa mempersembahkan skripsi sederhana saya kepada orang-orang yang saya sayangi. Kepada yang terutama dan paling utama teruntuk ibu saya ERNA PONCOWATI dan ayah SUGIMAN. Orang tua yang sangat saya sayangi serta keluarga JOKO WIRANATA, INDAH KUSUMAWATI dan ANGGUN PUTRI RAHAYU.*

*Yang telah memberikan semangat dan dukungan terhadap saya serta cinta kasih yang tak pernah berhenti, selalu ada dalam proses panjang hidup saya.*

*Hingga bisa berada di titik sekarang yang mungkin tak pernah dibayangkan*

*Semoga ini menjadi awal yang baik untukku membuat ibu dan ayah serta keluarga karena kusadari selama ini belum bisa berbuat lebih untuk kalian.*

*Terimakasih ibu, ayah, keluarga serta N.D, 1900861201069  
dan 1900874201168.*

## ABSTRAK

**Tania Dwi Jayanti / 1900861201080 / Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dara Energia Teknik Jambi / Pembimbing 1 Sakinah AS, S.E.,M.M / Pembimbing 2 Muhammad Emil, S.E.,M.M.**

Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik adalah karyawan yang mampu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya dan mampu mengatasi kesulitan yang dihadapinya dalam menjalankan tugasnya. Sebuah perusahaan harus membuat pencegahan-pencegahan agar para karyawan tersebut tidak melanggar peraturan-peraturan perusahaan dan untuk mendorong para karyawan di sebuah perusahaan dapat terdorong untuk tidak melanggar aturan yang dilakukan dengan jenis disiplin lain yaitu disiplin.

Hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja telah dibuktikan oleh beberapa penelitian. Disiplin merupakan fungsi terpenting dari HRM dan menjadi kunci dalam mewujudkan tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit mencapai tujuan yang maksimal. Disiplin adalah keinginan dan kesadaran untuk mematuhi aturan organisasi dan norma sosial

Metode penelitian ini kuantitatif deskriptif dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Data penelitian diperoleh dari responden melalui kuesioner dengan jumlah responden 31 orang karyawan. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.

Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05. Kemudian nilai Adjusted R Square sebesar 0,199 atau 19,9%. Hal ini berarti variabel independent (disiplin kerja) mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 19,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kesimpulan dari penelitian ini yakni nilai rata-rata keseluruhan disiplin kerja termasuk pada kategori tinggi dengan skor tertinggi berada pada indikator tanggung jawab pada pernyataan karyawan tepat waktu dalam bekerja dengan skor 126, sedangkan kinerja karyawan memiliki rata-rata keseluruhan skor berada pada kategori cukup tinggi dengan skor tertinggi pada indikator kebutuhan supervisor dengan skor 118. Kemudian ada pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dara Energia Teknik Jambi dengan nilai signifikansi 0,007 dan nilai Adjusted R square 19,9%.

## **ABSTRACT**

**Tania Dwi Jayanti / 1900861201080 / *The Effect Of Work Discipline On Employee Performance At PT. Dara Energia Engineering Jambi* / Advisor 1<sup>st</sup> Sakinah AS, S.E.,M.M / Advisor 2<sup>nd</sup> Muhammad Emil, S.E.,M.M.**

*Employees who have good performance are employees who are able to carry out their work in accordance with the tasks assigned to them and are able to overcome the difficulties they face in carrying out their duties. A company must make precautions so that these employees do not violate company regulations and to encourage employees in a company to be encouraged not to violate the rules that are carried out with other types of discipline, namely discipline.*

*The positive relationship between work discipline and performance has been proven by several studies. Discipline is the most important function of HRM and the key to realizing goals because without good discipline it is difficult to achieve maximum goals. Discipline is the desire and awareness to comply with organizational rules and social norms.*

*This research method is descriptive quantitative using simple regression analysis. Research data were obtained from respondents through questionnaires with a total of 31 employees as respondents. Statistical analysis was carried out using the SPSS 25 program.*

*The results obtained show that the significance value of 0.007 is smaller than 0.05. Then the Adjusted R Square value is 0.199 or 19.9%. This means that the independent variable (work discipline) affects the dependent variable (employee performance) by 19.9% and the rest is influenced by other variables not included in the study.*

*The conclusion from this study is that the overall average value of work discipline is included in the high category with the highest score being on the responsibility indicator for timely employee statements at work with a score of 126, while employee performance has an overall average score in the fairly high category with the highest score on the supervisor needs indicator with a score of 118. Then there is a significant positive influence between work discipline on employee performance at PT. Dara Energia Jambi Engineering with a significance value of 0.007 and an Adjusted R square value of 19.9%.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya atas kesempatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dara Energia Teknik Jambi”**.

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran. Saya juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar terutama Ayah Sugiman dan Ibu Erna Poncowati sehingga saya merasa terdorong untuk menyelesaikan studi agar dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan. Dan tak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, M.B.A, selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., AK., CA., CMA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Ira Febrianti SE.,M.S.Ak, selaku Pembimbing Akademik.
5. Ibu Sakinah AS, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Muhammad Emil, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih telah memberikan kesempatan dan waktunya untuk mengarahkan dan membimbing saya.



6. Pimpinan dan karyawan perusahaan yang telah banyak membantu selama penelitian di PT. Dara Energia Teknik Jambi.
7. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
8. Bapak dan ibu dosen selaku penguji sidang skripsi yang banyak kritik dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis baik bantuan moril maupun spiritual yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna adanya.

Jambi, Juni 2023

Penulis

Tania Dwi Jayanti

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Rumusan Masalah .....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN .....</b>	<b>8</b>
2.1 Tinjauan Pustaka .....	8
2.1.1 Manajemen .....	8
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.3 Disiplin .....	18
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	24
2.1.5 Hubungan Antar Variabel .....	27
2.1.6 Kerangka Pemikiran .....	28
2.1.7 Hipotesis Penelitian.....	28
2.2 Metodologi Penelitian .....	29
2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan .....	29
2.2.2 Jenis dan Sumber Data .....	29
2.2.3 Metode Pengumpulan Data .....	31



2.2.4 Populasi dan Sampel .....	32
2.2.5 Metode Analisis Data .....	32
2.2.6 Alat Analisis .....	32
2.2.7 Operasional Variabel.....	39
<b>BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
3.1 Profil Perusahaan.....	41
3.2 Visi dan Misi .....	41
3.3 Struktur Organisasi.....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	43
4.1.1 Karakteristik Responden .....	43
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	45
4.1.3 Analisis Regresi Sederhana .....	55
4.1.4 Uji t.....	56
4.1.5 Koefisien Determinasi.....	57
4.2 Pembahasan .....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>59</b>
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran.....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>62</b>

## DAFTAR TABEL

No Tabel	Uraian	Halaman
1.1	Perkembangan Jumlah Karyawan Di PT. Dara Energia Teknik Jambi Tahun 2018-2022.....	2
1.2	Data Absensi Karyawan Di PT. Dara Energia Teknik Jambi Tahun 2018-2022 .....	4
1.3	Realisasi Target Berat Timbangan Tabung Di PT. Dara Energia Teknik Jambi Tahun 2018-2022 .....	5
2.1	Skala Likert Pendapat Responden .....	31
2.2	Rentang Pengklasifikasian Variabel .....	33
2.3	Operasional Variabel .....	39
4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	44
4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	45
4.5	Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Indikator Kehadiran .....	46
4.6	Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Indikator Tanggung Jawab .....	46
4.7	Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Indikator Perputaran Karyawan.....	47
4.8	Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Indikator Ketaatan Pada Peraturan .....	48
4.9	Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Indikator Etika Kerja .....	48
4.10	Rekapitulasi Skor Variabel Disiplin Kerja Karyawan .....	49
4.11	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kualitas .....	50
4.12	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kuantitas .....	51
4.13	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Ketepatan Waktu.....	52
4.14	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Efektivitas Biaya.....	52



4.15	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kebutuhan Supervisor .....	53
4.16	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Dampak Interpersonal .....	54
4.17	Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja Karyawan .....	54
4.18	Hasil Uji Regresi Sederhana .....	55
4.19	Hasil Uji t.....	56
4.20	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	57



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang amat penting dalam suatu organisasi. Perusahaan akan menuntut karyawan atau Sumber Daya Manusia untuk melakukan adaptasi pada sistem-sistem yang berlaku dalam perusahaan, serta mengembangkan dirinya agar dapat terus meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Untuk itu diperlukan SDM yang berkualitas agar dapat tercapainya tujuan perusahaan dalam memajukan produktivitasnya.

Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik adalah karyawan yang mampu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya dan mampu mengatasi kesulitan yang dihadapinya dalam menjalankan tugasnya. Setiap perusahaan berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya, karena meningkatnya kinerja karyawan akan berpengaruh pada hasil kerja yang baik sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Pada umumnya, ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk



menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Salah satu aspek yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan. Memang tidak dapat dipungkiri bahwa kedisiplinan sering menimbulkan permasalahan tersendiri bagi organisasi umumnya. Sebuah perusahaan harus membuat pencegahan-pencegahan agar para karyawan tersebut tidak melanggar peraturan-peraturan perusahaan dan untuk mendorong para karyawan di sebuah perusahaan dapat terdorong untuk tidak melanggar aturan yang dilakukan dengan jenis disiplin lain yaitu disiplin (Puspitasari, 2018:340).

Adapun perkembangan jumlah karyawan di PT. Dara Energia Teknik Jambi dalam lima tahun terakhir saat ini antara lain seperti pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan Jumlah Karyawan Di PT. Dara Energia Teknik Jambi**  
**Tahun 2018-2022**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan (orang)</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
2018	30	-
2019	32	6,67
2020	33	3,12
2021	29	(12,12)
2022	31	6,89

**Sumber: PT. Dara Energia Teknik Jambi 2023**

Berdasarkan tabel tersebut rata-rata perkembangan jumlah karyawan PT. Dara Energia Teknik Jambi selama 5 tahun terakhir mengalami fluktuatif. Peningkatan yang kurang stabil untuk di setiap tahunnya, pada tahun 2018 hingga tahun 2020 peningkatan, namun pada tahun 2021 mengalami penurunan 12,12%.

Disiplin memiliki peranan terhadap kinerja karyawan. Tingkat disiplin kerja yang dirasa masih cukup rendah dari para karyawan menjadikan kinerja

karyawan pun menurun. Teladan pimpinan yang masih dirasa kurang maksimal yang diberikan oleh pimpinan terhadap para karyawan, berdampak pada beberapa karyawan yang membiasakan untuk datang terlambat pada saat masuk kerja. Hal ini dilihat dari rendahnya persentase keterlambatan dan kehadiran para karyawan dalam masuk jam kerja, masih banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja yang mengakibatkan pekerjaannya menjadi terbengkalai. Hal itu disebabkan kurangnya pengawasan (waskat). Pimpinan kurang tegas dalam memberi teguran pada karyawan yang terlambat dan sering tidak masuk. Sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar atauran masih kurang membuat efek jera terhadap karyawan (Agusria, 2021:101).

Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan-aturan, norma-norma, hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Dalam disiplin kerja yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran dan keinsafan terhadap aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman. Pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan- ketentuan atau aturanaturan disiplin kerja karyawan baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar aturan disiplin kerja karyawan (Patmarina, 2012:22).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai. Data ketidakhadiran karyawan di PT. Dara Energia Teknik Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi Karyawan Di PT. Dara Energia Teknik Jambi**  
**Tahun 2018 - 2022**

Bulan	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Total Kehadiran setahun (kali)	Persentase Ketidakhadiran (%)
2018	249	30	7.470	6,35
2019	253	32	8.096	5,82
2020	213	33	7.029	8,84
2021	248	29	7.192	7,36
2022	255	31	7.905	6,92
Rata-Rata				7,06

Sumber: PT. Dara Energia Teknik Jambi 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa ketidakhadiran karyawan di PT. Dara Energia Teknik Jambi rata-rata dari tahun 2018 hingga tahun 2022 7,06%. Karyawan memiliki ketidakhadiran paling tinggi pada tahun 2020.

Kinerja sebuah perusahaan merupakan interpretasi dari kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan tersebut akan baik pula. Pada PT. Dara Energia Teknik Jambi salah



satu penilaian bagaimana kinerja karyawan tersebut dinilai dari terus bertambahnya produksi tabung gas LPG yang dapat dilihat dari data berat timbangan pada saat pemeriksaan dilakukan. Data realisasi target berat timbangan tabung pada PT. Dara Energia Teknik Jambi sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Realisasi Target Berat Timbangan Tabung Di PT. Dara Energia Teknik Jambi Tahun 2018-2022**

Tahun	Berat Timbangan (Kg)	
	Target	Realisasi
2018	4.000	3.912,4
2019	4.300	3.997,8
2020	4.500	3.890,6
2021	4.600	4.165,2
2022	5.000	4.288,4
Jumlah	22.400	20.254
Rata-Rata Persentase Realisasi		90,42 %

Sumber: PT. Dara Energia Teknik Jambi 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa realisasi berat timbangan tabung LPG pada saat pemeriksaan dilakukan pada tahun 2019 mengalami peningkatan, namun pada tahun 2020 mengalami penurunan sehingga menjauhi target yang seharusnya. Kemudian pada tahun 2021 hingga tahun 2022 mengalami peningkatan namun belum mencapai target yang ditentukan.

Penelitian ini penting dilakukan karena peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh terkait dengan isu-isu yang berkenaan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa uraian tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dara Energia Teknik Jambi**”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rata-rata perkembangan jumlah karyawan PT. Dara Energia Teknik Jambi selama 5 tahun terakhir mengalami fluktuatif. Peningkatan yang kurang stabil untuk di setiap tahunnya, pada tahun 2018 hingga tahun 2020 peningkatan, namun pada tahun 2021 mengalami penurunan 12,12%.
2. Ketidakhadiran karyawan pada PT. Dara Energia Teknik Jambi rata-rata dari tahun 2018 hingga tahun 2022 sebesar 7,06%. Karyawan memiliki ketidakhadiran paling tinggi pada tahun 2020.
3. Realisasi berat timbangan tabung LPG pada saat pemeriksaan dilakukan pada tahun 2019 mengalami peningkatan, namun pada tahun 2020 mengalami penurunan sehingga menjauhi target yang seharusnya.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka rumusan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran disiplin dan kinerja karyawan pada PT. Dara Energia Teknik Jambi?
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Dara Energia Teknik Jambi?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendiskripsikan disiplin dan kinerja karyawan pada PT. Dara Energia Teknik Jambi.

2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT.

Dara Energia Teknik Jambi.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

#### **1. Manfaat Akademis**

1. Bagi mahasiswa, dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.

2. Bagi masyarakat, memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai disiplin serta pengaruhnya terhadap kinerja pada suatu perusahaan atau perusahaan.

#### **2. Manfaat Praktis**

1. Bagi pembaca, dapat mengetahui mengenai pengaruh yang signifikan antara disiplin yang terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

##### 2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Malayu, 2016:2). Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan (Sari, 2012:41). Pada hakekatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah mengatur (*managing*) untuk mengatur disini diperlukan suatu seni, bagaimana orang lain memerlukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.

Pengertian Manajemen adalah suatu rangkaian proses yg meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/ perusahaan, baik sumberdaya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*),

maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan (Solihin, 2012:12).

Secara etimologis diantaranya istilah manajemen berasal dari bahasa latin manus yang berarti "tangan", dalam bahasa italia maneggiare berarti "mengendalikan, dalam bahasa inggris istilah manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur (Effendi, 2014:1). Sedangkan secara terminologis para pakar mendefinisikan manajemen secara beragam, diantaranya:

1. Schein (dalam Malayu, 2016:13) memberi definisi manajemen sebagai profesi. Menurutnya manajemen merupakan suatu profesi yang dituntut untuk bekerja secara profesional, karakteristiknya adalah para profesional membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip umum, para profesional mendapatkan status mereka karena mereka mencapai standar prestasi kerja tertentu, dan para profesional harus ditentukan suatu kode etik yang kuat.
2. Terry (dalam Malayu, 2016:15) memberi pengertian manajemen yaitu suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pebgarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksudmaksud yang nyata. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha yang telah dilakukan.
3. Luther Gulick (dalam Handoko, 2018:11) mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara

sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersamasama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Manajemen dibutuhkan dibutuhkan oleh individu atau kelompok individu, organisasi bisnis, organisasi sosial atau pun organisasi pemerintah untuk mengatur, merencanakan segala hal untuk memperoleh hasil yang optimal pada waktu yang akan datang. Manajemen dibutuhkan oleh semua orang, karena tanpa manajemen yang baik, segala usaha yang dilakukan kurang berhasil. Dalam perkembangannya proses manajemen adalah langkah langkah strategis yang juga adalah manfaat dari manajemen tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu manajer perlu menjaga keseimbangan yang berbeda yaitu tuntutan *stakeholders* dan tuntutan pekerja (Effendi, 2012:6).

Tiap-tiap organisasi tentunya memiliki satu atau sebagian tujuan yang memastikan arah serta menjadikan satu pandangan unsur manajemen yang ada dalam organisasi itu. Sudah tentunya tujuan yang mau diraih nantinya yaitu satu kondisi yang tambah baik daripada kondisi diawalnya. Dalam perkembangannya manajemen digunakan untuk mengendalikan organisasi.

#### **2.1.1.1 Fungsi Manajemen**

Dalam pengelolaan suatu organisasi atau sebuah perusahaan diperlukan tata kelola atau manajerial yang baik. Pengetahuan dasar manajemen perlu dipahami dan diterapkan dengan baik oleh manajer sehingga akan sangat membantu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.



Dalam ilmu manajemen dikenal berbagai fungsi manajemen, yang ditemukan dan dikembangkan oleh banyak ahli di bidang ini. Setiap perusahaan didirikan untuk suatu tujuan yang ingin dicapai, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Tujuan tersebut dapat dicapai bila perusahaan mengelola secara optimal dalam sumber-sumber yang dimilikinya. Beberapa di antara fungsi-fungsi manajemen tersebut menurut Wijayanti (2012:9) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah pemilihan atau penetapan tujuan organisasi penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, sistem, metoda, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, perangan, dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja, penugasan tanggung jawab tertentu, pendelegasian wewenang.

3. Penyusunan personalia (*staffing*)

Penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan, serta penempatan dan pemberian orientasi kepada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

4. Pengarahan (*leading*)

Pengarahan adalah untuk membuat dan mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan, dan harus mereka lakukan.

## 5. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

### 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya sebagai „input“ untuk diubah menjadi „output“ berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berperusahaan, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan (Priyono, 2010:3).

Menurut Kinggundu yang dikutip oleh Syafri (2014:10) menyatakan mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia seperti pernyataan berikut ini:

*Human resource management is the development and utilization of personnel for the effective achievement of individual, organizational, community, national, and international goals and objectives*

Dari pernyataan tersebut, dapat diartikan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan penggunaan karyawan atau personil untuk mencapai tujuan dan sasaran individu, perusahaan, masyarakat, nasional dan internasional dengan efektif.

MSDM merupakan kontributor utama bagi keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, karyawan, buruh, manajer dan karyawan lainnya untuk dapat menunjang aktifitas perusahaan atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *human resource department*.

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (karyawan) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia - bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga

menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya (Indartono, 2018: 135).

Pentingnya karyawan perusahaan sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan perusahaan, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, perusahaan dan masyarakat. MSDM berfokus pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara perusahaan-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual (Priyono, 2010:4).

Berdasarkan uraian definisi di atas, dapat difahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Uraian di atas menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan bawahan di dalam perusahaan. Bawahan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin, tetapi perlu disadari bahwa bawahan adalah manusia yang mempunyai kemampuan dan potensi yang dapat dikembangkan



untuk kepentingan perusahaan. Setelah dikembangkan, pimpinan perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat mengaplikasikan kemampuannya dalam perusahaan.

Kegiatan atau aktivitas MSDM secara umum dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu: (Hariandja, 2002:4)

1. Persiapan dan pengadaan
2. Pengembangan dan penilaian
3. Pengkompensasian dan perlindungan
4. Hubungan-hubungan ke karyawan

Sulastri (2014:195) menjelaskan tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap perusahaan sehingga produktivitas orang-orang dalam perusahaan tersebut semakin meningkat. Tujuan ini nantinya dapat mencapai tujuan perusahaan atau visi dan misinya dalam mendirikan perusahaan. Menurut Priyono (2010:6), terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi 2 kegiatan utama, yaitu:

1. Perencanaan dan peramalan permintaan karyawan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
2. Analisis jabatan dalam perusahaan untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

## 2. *Staffing* sesuai dengan kebutuhan perusahaan

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

1. Penarikan (*rekrutmen*) calon atau pelamar pekerjaan
2. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon karyawan Manajemen Sumber Daya Manusia baik yang ada di luar perusahaan (eksternal) maupun dari dalam perusahaan (internal). Uraian selengkapnya dapat dilihat pada Bab 4 tentang Rekrutmen dan Seleksi.

## 3. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan perusahaan. Perusahaan menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya perusahaan juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

1. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
2. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

#### 4. Perbaiki kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu:

1. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;
2. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas;
3. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan Manajemen Sumber Daya Manusia kesehatan dan keselamatan pekerja.

Salah satu *outcome* yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

#### 5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah karyawan yang dibutuhkan dapat terisi, perusahaan kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu perusahaan juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

1. Mengakui dan menaruh rasa hormat terhadap hak-hak pekerja;

2. Melakukan tawar-menawar dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan.
3. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika perusahaan tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

### **2.1.3 Disiplin**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin**

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Malayu, 2016:212).

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui penjelasan dan kejelasan tentang sikap dan tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi



diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negative (Siagian, 2014:305).

Disiplin adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa pihak manajemen (Handoko, 2018:208).

Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan (Malayu, 2016:193).

Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Bila karyawan tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai, mereka cenderung menjadi salah arah atau eratik. Disamping itu, manajemen hendaknya menetapkan standar-standar secara positif dan bukan secara negatif, seperti “jaga keamanan!” bukan “jangan ceroboh!”. Mereka biasanya juga perlu mengetahui alasan-alasan yang melatarbelakangi suatu standar agar mereka dapat memahaminya (Handoko, 2018:208).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Rivai, 2018:824).

### **2.1.3.2 Pelaksanaan Disiplin**

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati semua aturan. Suatu waktu orang akan mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dibalik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus ditaati oleh seluruh karyawan dalam organisasi peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin (Siagian, 2014:94) itu antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat kerja.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.
5. Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada visi dan misi perusahaan. Dalam pelaksanaan disiplin kerja hendaknya peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya harus masuk akal dan sesuai dengan kemampuan para karyawannya. Selain itu, peraturan harusnya dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak

### **2.1.3.3 Indikator-Indikator Disiplin**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan suatu organisasi (Malayu, 2016:195) antara lain:

#### **1. Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

## 2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Jika teladan pimpinan kurang disiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin.

## 3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya maka kedisiplinan mereka juga akan semakin baik pula.

## 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

## 5. Waskat

Adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan, karena dengan waskat ini atasan harus aktif dan harus mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti bahwa atasan harus selalu ada dan hadir ditempat pekerjaannya, supaya dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan. Jadi waskat ini menuntut adanya kebersamaan



aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### **6. Sanksi Hukuman**

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Sikap dan perilaku kurang disiplin karyawan akan berkurang.

#### **7. Ketegasan**

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum karyawan yang melakukan pelanggaran indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila pimpinan kurang tegas atau tidak ada tindakan bagi para karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya. Bahkan sikap indisipliner karyawan akan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas dalam menindak atau menghukum karyawan yang indisipliner, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

#### **8. Hubungan Kemanusiaan**

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antar sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship. Direct group relationship dan cross relationship hendaknya harmonis.

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mengarah pada prestasi kerja, yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif (Adamy, 2016:93)

Menurut Siagian (2018:21) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan perusahaan sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategis suatu perusahaan baik pemerintah maupun swasta yang mengidentifikasikan tingkat keberhasilan seseorang dan kegagalan pelaksanaan kegiatan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan *job*

*description-* nya. (Siagian, 2018:168 ). Kinerja merupakan prestasi kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja. Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja karyawan menurut Priyono (2010:17) merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan oleh karyawan dan perusahaan untuk meningkatkannya.

Huseno (2016:87) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*), baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Secara keseluruhan, penilaian kinerja karyawan merupakan suatu ukuran efektivitas perusahaan. Melalui upaya karyawan secara individu dimana tujuan-tujuan perusahaan dapat dicapai, jika kinerja karyawan dapat diperbaiki, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Dengan demikian penilaian kerja karyawan merupakan suatu aktivitas yang kritis dalam pengelolaan Sumber

Daya Manusia. Keberhasilan pemanfaatan kinerja karyawan akan sangat menolong perkembangan perusahaan.

Sudah dapat dipastikan hampir setiap orang yang bekerja, ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun, dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan/karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja biasanya dilakukan pihak manajemen perusahaan untuk satu atau beberapa periode tertentu. Artinya karyawan/karyawan akan dinilai kinerja dalam satu periode tertentu misalnya 1 (satu) semester atau 1 (satu) tahun. Kinerja per periode ini kemudian dikumpulkan untuk beberapa periode yang tujuannya adalah untuk melihat prestasi karyawan yang bersangkutan selama jangka waktu tertentu. Dengan demikian, prestasi yang diterima akan terlihat apakah terjadi peningkatan, tetap atau sebaliknya menurun. Kinerja juga dapat dilihat dari kemampuannya mencapai suatu target atau proyek tertentu dalam waktu tertentu pula (Amalia, 2017:273).

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak



komponen. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh (Huseno, 2016:85).

Sistem penilaian kinerja yang efektif akan memberikan informasi hasil yang bermanfaat. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kinerja yang dicapai dengan standar suatu pekerjaan (Robbins, 2017:102).

Menurut Adamy (2016:98) indikator untuk mengukur kinerja karyawan:

1. *Quality* atau Kualitas, menyangkut tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity* atau kuantitas, menyangkut jumlah yang dihasilkan. Misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang terselesaikan.
3. *Timeliness* atau ketepatan waktu, sejauh mana suatu kegiatan yang terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan.
4. *Employee-Effectiveness* atau efektivitas karyawan, sejauh mana tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (manusia, keuangan, teknologi, material).
5. *Need for supervisor* atau kebutuhan supervisor, tingkat sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor.
6. *Interpersonal impact* atau dampak interpersonal, menyangkut sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan bekerja sama diantara karyawan.

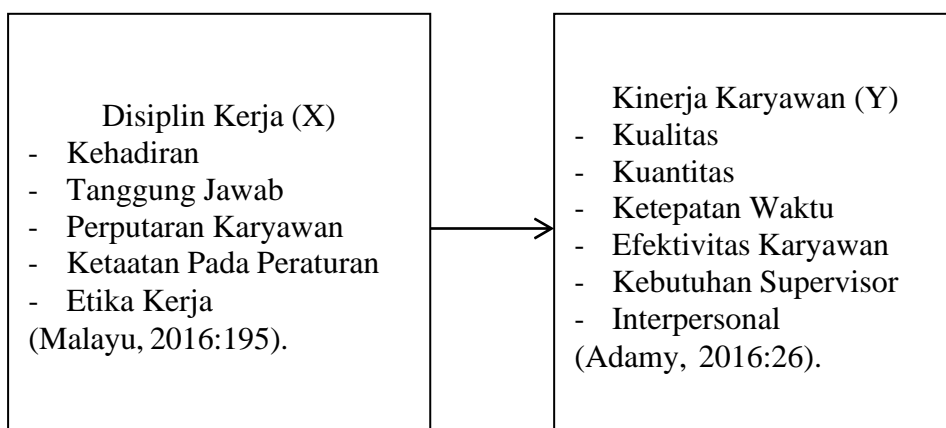
### 2.1.5 Hubungan Antar Variabel

Hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja telah dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial.

Disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dalam bentuk preventif, korektif dan progresif. Disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. bahwa salah satu faktor penentu dari efektivitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan dikalangan karyawan agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga tanggung jawab diri terhadap organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat mendukung tercapainya organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan tanggung jawab diri terhadap organisasi atau perusahaan.

### 2.1.6 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



## **Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

### **2.1.7 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis digunakan sebagai praduga atas masalah yang akan diteliti. Berdasarkan perumusan masalah, teori, konsep serta kerangka pemikiran yang sebelumnya disajikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Disiplin dan kinerja karyawan di PT. Dara Energia Teknik Jambi tinggi.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Dara Energia Teknik Jambi.

## **2.2 Metode Penelitian**

### **2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian menggambarkan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dilibatkan dalam penelitian. Dalam hal ini yang menjadi variabel independen adalah disiplin (X), sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah variabel kinerja karyawan (Y).

### **2.2.2 Jenis dan Sumber Data**

### **2.2.2.1 Jenis Data**

Data perlu dikelompokkan terlebih dahulu sebelum digunakan dalam proses analisis. Pengelompokan data disesuaikan dengan karakteristik yang menyertai (Sugiyono, 2019). Berdasarkan jenis data dibedakan atas dua yaitu:

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya mengenai perusahaan seperti profil perusahaan dan data karyawan.

### **2.2.2.2 Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian.



Sumber data adalah karyawan PT. Dara Energia Teknik Jambi yang menjadi responden penelitian, data diperoleh menggunakan kuesioner berbentuk pernyataan tertutup dimana alternative jawaban telah tersedia dari 1 hingga 5 menggunakan skala Likert format lima jawaban. Kuesioner merupakan pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pernyataan tertulis untuk diisi responden, bentuk pernyataan yang disertai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Untuk kuesioner digunakan skala likert pada tabel berikut:

**Tabel 2.1**  
**Skala Likert Pendapat Responden**

<b>Pendapat Responden</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Setuju / STS	1
Tidak Setuju / TS	2
Netral / N	3
Setuju / S	4
Sangat Setuju / SS	5

### **2.2.3 Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut:

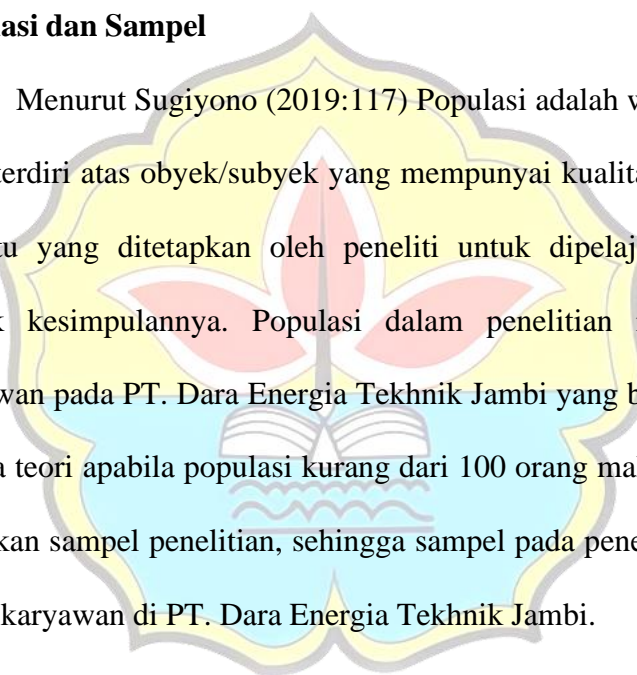
1. Penelitian Pustaka (*library research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*field research*)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap kegiatan karyawan PT. Dara Energia Teknik Jambi serta melakukan observasi kepada manajer PT. Dara Energia Teknik Jambi hingga melakukan pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada karyawan PT. Dara Energia Teknik Jambi untuk mendapatkan informasi.

#### **2.2.4 Populasi dan Sampel**



Menurut Sugiyono (2019:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan pada PT. Dara Energia Teknik Jambi yang berjumlah 31 orang. Secara teori apabila populasi kurang dari 100 orang maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga sampel pada penelitian ini adalah 31 orang karyawan di PT. Dara Energia Teknik Jambi.

#### **2.2.5 Metode Analisis Data**

Pengolahan data adalah proses penelitian yang dilakukan dalam rangka mengetahui tentang makna dari data yang dikumpulkan serta hasil penelitian. Dalam menganalisis dan menginterpretasikan data dan informasi penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif.

#### **2.2.6 Alat Analisis**

### 2.2.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk kedalam kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah atau sangat rendah. Untuk mengkategorikan tiap skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai didalam skala rentang.

Untuk menentukan skala rentang digunakan rumus sebagai berikut:

- Penentuan Rentang Skala

$$Rs = n \frac{m-1}{m}$$

Dimana : Rs = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban item

$$Rs = 31 \frac{5-1}{5}$$

$$Rs = 24,8$$

- Penentuan Rentang Skor

Rentang skor terendah = n x skor terendah

$$= 31 \times 1$$

$$= 31$$

Rentang skor tertinggi = n x skor tertinggi

$$= 31 \times 5$$

$$= 155$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, maka kategori pengklasifikasian untuk variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2.2**  
**Rentang Pengklasifikasian Variabel**

<b>Interval</b>	<b>Kriteria</b>
31 – 55,7	Sangat Rendah
55,8 – 80,5	Rendah
80,6 – 105,3	Cukup Tinggi
105,3 – 130,1	Tinggi
130,2 – 155	Sangat Tinggi

(Sumber : Sugiyono, 2019)

#### 2.2.6.2 Analisis Verifikatif

##### 1. Uji Prasyarat

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu indikator dikatakan valid dengan ketentuan nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka instrument penelitian atau kuesioner adalah valid. Nilai  $r$  tabel dapat diketahui dengan melihat pada tabel nilai  $r$  product moment (Ghozali,2011).

##### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji



validitas pada komponen kuesioner selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui seberapa akurat komponen kuesioner yang digunakan pada penelitian. Untuk reliabilitas dari data penelitian menggunakan *Cronbach's alpha coefficients* dengan bantuan software SPSS 20.0 for windows. Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ . Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. (Ghozali, 2011).

#### c. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid (Ghozali, 2011).

Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka data dalam penelitian berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka data dalam penelitian tidak berdistribusi normal. Uji normalitas ini menggunakan uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* dengan menggunakan bantuan SPSS 25.

#### d. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau

regresi linier. Dengan teknik analisis ini dapat diketahui sejauh mana nilai Y yang berkaitan dengan nilai X tertentu berdistribusi normal disekitar Y prediksi dan membentuk garis linear.

Pengujian statistik dalam penelitian ini digunakan bantuan program SPSS 25. Untuk menguji linearitas digunakan perhitungan statistik uji F, dengan catatan jika tingkat signifikansi (probabilitas) > 0,05 maka data tersebut berdistribusi linear dan model dapat diterima.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk menjawab tujuan digunakan analisis verifikatif dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana dan diolah menggunakan Hasil analisa disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian menggunakan alat analisis regresi sederhana SPSS 25.0 (Sugiyono, 2019). Berikut merupakan rumus regresi:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :  $Y$  : Kinerja Karyawan

$a$  : Konstanta

$b$  : Koefisien Regresi

$X$  : Disiplin

$e$  : Error/residual

### b. Uji Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2019).

Koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas  $-1$  hingga  $+1$  ( $-1 < r \leq +1$ ) yang menghasilkan beberapa kemungkinan, antara lain sebagai berikut:

1. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif dalam variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai  $X$  akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan  $Y$ . Jika  $r = +1$  atau mendekati  $1$  maka menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel-variabel yang diuji sangat kuat.
2. Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai  $X$  akan diikuti dengan penurunan nilai  $Y$  dan sebaliknya. Jika  $r = -1$  atau mendekati  $-1$  maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi variabel-variabel yang diuji lemah.
3. Jika  $r = 0$  atau mendekati  $0$  maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti dan diuji.

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas yang diteliti X terhadap variabel terikat Y. Menurut Sugiyono (2019) koefisien determinasi menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai responden yang dapat diterangkan atau akibat oleh hubungan linear dengan variabel independen. Selain itu diterangkan oleh variabel yang lain.

#### d. Uji Signifikansi (Uji t)

Uji *t* bertujuan untuk melihat apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Langkah-langkah pengujian uji *t* adalah sebagai berikut:

##### 1. Rancangan hipotesis

$H_0$  : Diduga tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan

$H_1$  : Diduga ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

##### 2. Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05.

##### 3. Kriteria keputusan



Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan menggunakan tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$ . Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

Bila terjadi penerimaan  $H_0$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan, sedangkan bila  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan.

### 2.2.7 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel berisi tabel-tabel tentang uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukurannya. Adapun definisi operasional dan indikator serta dimensi untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.3**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sub Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja (X)	Disiplin kerja adalah ketaatan	Kehadiran	1. Karyawan meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja 2. Karyawan meminta izin	Ordinal

		kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan (Malayu, 2016:195).		apabila terlambat datang ke kantor	
			Tanggung jawab	3. Karyawan teliti dan berhati-hati dalam bekerja 4. Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik 5. Karyawan tepat waktu dalam bekerja	Ordinal
			Perputaran karyawan (LTO)	6. Karyawan bekerja sesuai penempatan/perputaran kerja	Ordinal
			Ketaatan pada Peraturan	7. Karyawan mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan 8. Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan	Ordinal
			Etika Kerja	9. Karyawan mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan 10. Karyawan bersikap sopan selama berada di kantor.	Ordinal
2	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi	Kualitas	1. Karyawan berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja. 2. Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.	Ordinal
			Kuantitas	3. Karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya. 4. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepadanya.	Ordinal
			Ketepatan Waktu	5. Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan 6. Karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan	Ordinal
			Efektivitas Biaya	7. Karyawan dapat menjadi sumber daya perusahaan yang efektif	Ordinal

		(Adamy, 2016:95).		8. Kemampuan karyawan sesuai dengan biaya yang diberikan	
			Kebutuhan Supervisor	9. Karyawan mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan supervisor 10. Karyawan memiliki komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			Dampak Interpersonal	11. Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja yang lain 12. Karyawan memelihara harga diri dan nama baik	Ordinal



## BAB III

### GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

#### 3.1 Profil Perusahaan

PT. Dara Energia Teknik adalah perusahaan yang bergerak dalam kegiatan usaha perdagangan jasa. Perusahaan kami didirikan sejak tahun 2015 dan mulai beroperasi pada tahun 2016 dengan jenis barang/jasa dagangan umum berupa Repair Botol LPG 3 Kg.

Sebagai sebuah perusahaan yang berkaitan dengan energi gas bekerja sama dengan negara yang bergerak di bidang usaha gas bumi senantiasa berupaya untuk memberikan yang terbaik serta kontribusi nyata bagi kesejahteraan bangsa dan Negara dalam memanfaatkan setiap potensi yang dimiliki Indonesia.

#### 3.3 Visi dan Misi

Visi:

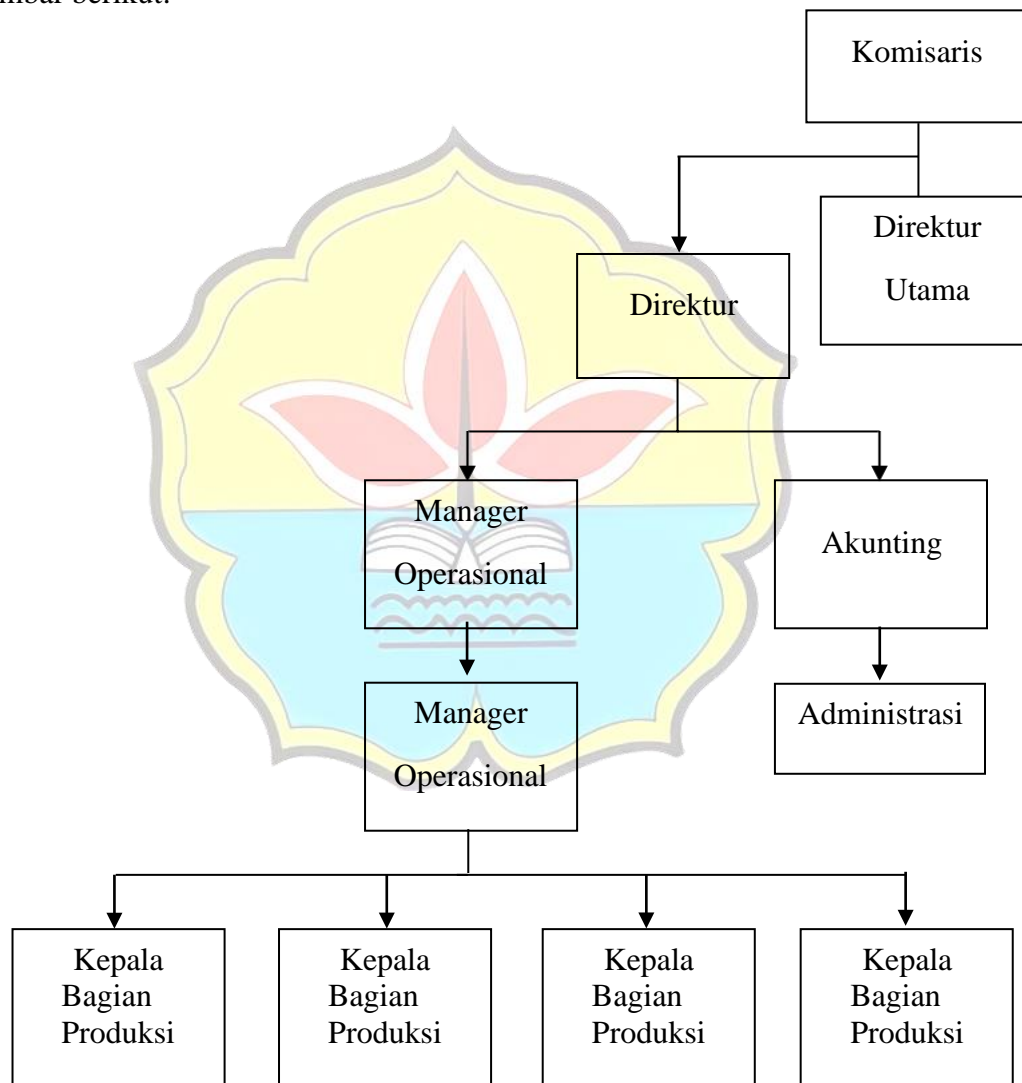
Mengoperasikan workshop jasa pemeliharaan tabung LPG 3 Kg meliputi pekerjaan *retest* tabung, *retest* dengan *repaint* tabung, penggantian *valve*/katup, dan pekerjaan *repair* lainnya, dengan terus berusaha untuk memperbaiki dan memberikan pelayanan yang terbaik di lokasi Worklshop kami di Kota Jambi dan sekitarnya.

Misi:

Mewujudkan program Pemerintah/Pertamina dalam Pemeliharaan Tabung LPG 3 Kg *retest*, *repair* dan *repaint plant* tabung 3 kg yang beredar di masyarakat berpenampilan tetap baik, terpelihara dan aspek keselamatan tetap terjaga.

### 3.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Dara Energia Teknik Jambi dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 3.1**  
**Struktur Organisasi**



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 31 responden di PT. Dara Energia Teknik Jambi diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan penghasilan.

##### 4.1.1.2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	12	38,71
2	Laki-Laki	19	61,29
	Total	31	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 31 responden ada 61,29 persen atau 19 orang yang berjenis kelamin laki-laki, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang hanya 38,71 persen atau 12 orang responden.

##### 4.1.1.2 Deskripsi Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai usia responden sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 24 tahun	4	12,90
2	25 – 29 tahun	16	51,61
3	30 – 35 tahun	7	22,58
4	> 35 tahun	4	12,90
Total		31	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata usia responden terbanyak pada rentang usia 25 hingga 29 tahun sebesar 51,61 persen atau 16 orang, sedangkan rentang usia responden paling sedikit berada pada kategori lebih dari 35 tahun sebesar 12,90 persen atau 4 orang responden.

#### **4.1.1.3 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai Pendidikan terakhir responden sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SD/Sederajat	1	3,23
2	SMA/Sederajat	8	25,81
3	D1 – D3	5	16,13
4	S1 – S2	17	54,84
Total		31	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 31 orang responden, pendidikan terakhir responden yang paling banyak yakni pendidikan terakhir S1 hingga S2 sebesar 54,84 persen atau 17 orang responden, sedangkan pendidikan terakhir responden yang paling sedikit yakni pendidikan terakhir SD/Sederajat sebesar 3,23 persen atau 1 orang responden.

#### 4.1.1.4 Deskripsi Masa Kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai masa kerja responden sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 1 tahun	2	6,45
2	1 – 2 tahun	15	48,39
3	3 – 4 tahun	11	35,48
4	> 5 tahun	3	9,68
	Total	31	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masa kerja responden frekuensi terbanyak ada pada masa kerja 1 hingga 2 tahun sebanyak 15 orang atau 48,39 persen. Kemudian untuk masa kerja paling sedikit pada masa rentang kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 2 orang atau 6,45 persen.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden mengenai variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT. Dara Energia Teknik Jambi.

##### 4.1.2.1 Gambaran Variabel Disiplin Kerja

Untuk mengetahui disiplin kerja pada PT. Dara Energia Teknik Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel disiplin kerja berdasarkan indikator yakni sebagai berikut:

### a. Kehadiran

Hasil tanggapan dari 31 responden di PT. Dara Energia Teknik Jambi mengenai disiplin kerja untuk indikator kehadiran pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Indikator Kehadiran**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	N	S	SS		
1	Karyawan meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja	0	4	17	8	2	101	Cukup Tinggi
2	Karyawan meminta izin apabila terlambat datang ke kantor	0	3	9	12	7	116	Tinggi
Jumlah							217	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							108,5	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk indikator kehadiran sebesar 108,5 sehingga termasuk kategori tinggi.

### b. Tanggung Jawab

Hasil tanggapan dari 31 responden di PT. Dara Energia Teknik Jambi mengenai disiplin kerja untuk indikator tanggung jawab pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Indikator Tanggung Jawab**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	N	S	SS		
3	Karyawan teliti dan berhati-hati dalam bekerja	0	3	16	10	2	104	Cukup Tinggi
4	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik	0	3	10	13	5	113	Tinggi
5	Karyawan tepat waktu dalam bekerja	0	0	6	16	8	126	Tinggi
Jumlah							343	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							114,3	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor variabel disiplin kerja pada indikator tanggung jawab sebesar 114,3 sehingga termasuk kategori tinggi.

### c. Perputaran Karyawan

Hasil tanggapan dari 31 responden di PT. Dara Energia Teknik Jambi mengenai disiplin kerja untuk indikator perputaran karyawan di tempat kerja pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Indikator Perputaran Karyawan**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	N	S	SS		
6	Karyawan bekerja sesuai penempatan/perputaran kerja	0	0	9	17	5	120	Tinggi
Jumlah							120	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							120	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel disiplin kerja pada indikator perputaran karyawan sebesar 120 sehingga termasuk kategori tinggi.

### d. Ketaatan Pada Peraturan

Hasil tanggapan dari 31 responden di PT. Dara Energia Teknik Jambi mengenai disiplin kerja untuk indikator ketaatan pada peraturan di tempat kerja pada tabel berikut ini:



**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Indikator Ketaatan Pada Peraturan**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		ST S	T S	N	S	SS			
7	Karyawan mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan	0	5	21	4	1	94	Cukup Tinggi	
8	Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan	0	1	8	16	6	120	Tinggi	
Jumlah							214	Tinggi	
Rara-rata Keseluruhan							107		

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel disiplin kerja pada indikator ketaatan pada peraturan sebesar 107 sehingga termasuk kategori tinggi.

**e. Etika Kerja**

Hasil tanggapan dari 31 responden di PT. Dara Energia Teknik Jambi mengenai disiplin kerja untuk indikator etika kerja di tempat kerja pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Indikator Etika Kerja**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		ST S	T S	N	S	SS			
9	Karyawan mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan	0	2	12	14	3	111	Tinggi	
10	Karyawan bersikap sopan selama berada di kantor	0	4	13	9	5	108	Tinggi	
Jumlah							219	Tinggi	
Rara-rata Keseluruhan							109,5		

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel disiplin kerja pada indikator etika kerja sebesar 109,5 sehingga termasuk kategori tinggi.

#### f. Rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja

Rekapitulasi mengenai disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Rekapitulasi Skor Variabel Disiplin Kerja Karyawan**

No	Pernyataan	Skor	Ket
1	Karyawan meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja	101	Cukup Tinggi
2	Karyawan meminta izin apabila terlambat datang ke kantor	116	Tinggi
3	Karyawan teliti dan berhati-hati dalam bekerja	104	Cukup Tinggi
4	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik	113	Tinggi
5	Karyawan tepat waktu dalam bekerja	126	Tinggi
6	Karyawan bekerja sesuai penempatan/perputaran kerja	120	Tinggi
7	Karyawan mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan	94	Cukup Tinggi
8	Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan	120	Tinggi
9	Karyawan mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan	111	Tinggi
10	Karyawan bersikap sopan selama berada di kantor	108	Tinggi
Jumlah		1113	
Rata-rata Keseluruhan		111,3	Tinggi

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel disiplin kerja karyawan adalah 111,3. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja di PT. Dara Energia Teknik Jambi dalam kategori tinggi. Diantara 10 pernyataan tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pernyataan karyawan tepat waktu dalam bekerja dengan skor 126. Sedangkan rata-rata terendah pada indikator karyawan mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan dengan skor 94.

### 4.1.2.3 Gambaran Variabel Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Dara Energia Teknik Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel kinerja karyawan berdasarkan indikator yakni sebagai berikut:

#### a. Kualitas

Hasil tanggapan dari 31 responden di PT. Dara Energia Teknik Jambi mengenai kinerja karyawan untuk indikator kualitas di tempat kerja pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kualitas**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	N	S	SS		
1	Karyawan berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja	0	1	16	11	3	109	Tinggi
2	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan	0	5	20	5	1	95	Cukup Tinggi
Jumlah							204	Cukup
Rara-rata Keseluruhan							102	Tinggi

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel kinerja karyawan pada indikator kualitas sebesar 102 sehingga termasuk kategori cukup tinggi.

### b. Kuantitas

Hasil tanggapan dari 31 responden di PT. Dara Energia Teknik Jambi mengenai kinerja karyawan untuk indikator kuantitas di tempat kerja pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kuantitas**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	N	S	SS		
3	Karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya	0	5	13	9	4	105	Cukup Tinggi
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepadanya	0	3	18	8	2	102	Cukup Tinggi
Jumlah							207	Cukup
Rara-rata Keseluruhan							103,5	Tinggi

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel kinerja karyawan pada indikator kuantitas sebesar 103,5 sehingga termasuk kategori cukup tinggi.

### c. Ketepatan Waktu

Hasil tanggapan dari 31 responden di PT. Dara Energia Teknik Jambi mengenai kinerja karyawan untuk indikator ketepatan waktu di tempat kerja pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Ketepatan Waktu**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		ST S	T S	N	S	SS			
5	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan	0	4	14	9	4	106	Tinggi	
6	Karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan	0	4	18	7	2	100	Cukup Tinggi	
Jumlah							206	Cukup	
Rara-rata Keseluruhan							103	Tinggi	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor variabel kinerja karyawan pada indikator ketepatan waktu sebesar 103 sehingga termasuk kategori cukup tinggi.

#### **d. Efektivitas Biaya**

Hasil tanggapan dari 31 responden di PT. Dara Energia Teknik Jambi mengenai kinerja karyawan untuk indikator efektivitas biaya di tempat kerja pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Efektivitas Biaya**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		ST S	T S	N	S	SS			
7	Karyawan dapat menjadi sumber daya perusahaan yang efektif	2	4	11	11	3	102	Cukup Tinggi	
8	Kemampuan karyawan yang diberikan kepada perusahaan sesuai dengan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan	0	2	19	7	3	104	Cukup Tinggi	
Jumlah							206	Cukup	
Rara-rata Keseluruhan							103	Tinggi	



Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor variabel kinerja karyawan pada indikator efektivitas biaya sebesar 103 sehingga termasuk kategori cukup tinggi.

#### e. Kebutuhan Supervisor

Hasil tanggapan dari 31 responden di PT. Dara Energia Teknik Jambi mengenai kinerja karyawan untuk indikator kebutuhan supervisor di tempat kerja pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.15**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kebutuhan Supervisor**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	N	S	SS		
9	Karyawan mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan supervisor	1	4	18	5	3	98	Cukup Tinggi
10	Karyawan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan	0	2	12	7	10	118	Tinggi
Jumlah							216	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							108	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel kinerja karyawan pada indikator kebutuhan supervisor sebesar 108 sehingga termasuk kategori tinggi.

#### f. Dampak Interpersonal

Hasil tanggapan dari 31 responden di PT. Dara Energia Teknik Jambi mengenai kinerja karyawan untuk indikator dampak interpersonal di tempat kerja pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.16**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Dampak Interpersonal**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	N	S	SS		
11	Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja yang lain	0	4	17	9	1	100	Cukup Tinggi
12	Karyawan memelihara harga diri dan nama baik	0	4	9	10	8	115	Tinggi
Jumlah							215	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							107,5	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor variabel kinerja karyawan pada indikator dampak interpersonal sebesar 107,5 sehingga termasuk kategori tinggi.

**g. Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan**

Rekapitulasi mengenai kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.17**  
**Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Skor	Ket
1	Karyawan berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja	109	Tinggi
2	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan	95	Cukup Tinggi
3	Karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya	105	Cukup Tinggi
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepadanya	102	Cukup Tinggi
5	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan	106	Tinggi
6	Karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan	100	Cukup Tinggi
7	Karyawan dapat menjadi sumber daya perusahaan yang efektif	102	Cukup Tinggi
8	Kemampuan karyawan yang diberikan kepada perusahaan sesuai dengan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan	104	Cukup Tinggi
9	Karyawan mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan supervisor	98	Cukup Tinggi
10	Karyawan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan	118	Tinggi

Jumlah	1039	Cukup Tinggi
Rata-rata Keseluruhan	103,9	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel kinerja karyawan adalah 103,9. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan di PT. Dara Energia Teknik Jambi dalam kategori cukup tinggi. Diantara 10 pernyataan tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pernyataan karyawan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan dengan skor 118. Sedangkan rata-rata terendah pada indikator karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan dengan skor 95.

#### 4.1.3 Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Regresi Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	62,197	7,503	
	Disiplin Kerja	,606	,209	,475

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 62,197 + 0,606 X$$

Hal ini berarti jika semua variabel independent (disiplin kerja) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar

62,197. Kemudian nilai koefisien variabel disiplin kerja bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,606. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel disiplin kerja dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,606.

#### 4.1.4 Uji t

Uji *t* bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji *t* dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai *t* hitung. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian uji *t* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	62,197	7,503		8,290	,000
	Disiplin Kerja	,606	,209	,475	2,904	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh hasil nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,007. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 4.1.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent (disiplin kerja) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) secara keseluruhan maka dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,475 <sup>a</sup>	,225	,199	2,50925

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,199 atau 19,9%. Hal ini berarti variabel independent (disiplin kerja) mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 19,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

#### 4.2 Pembahasan

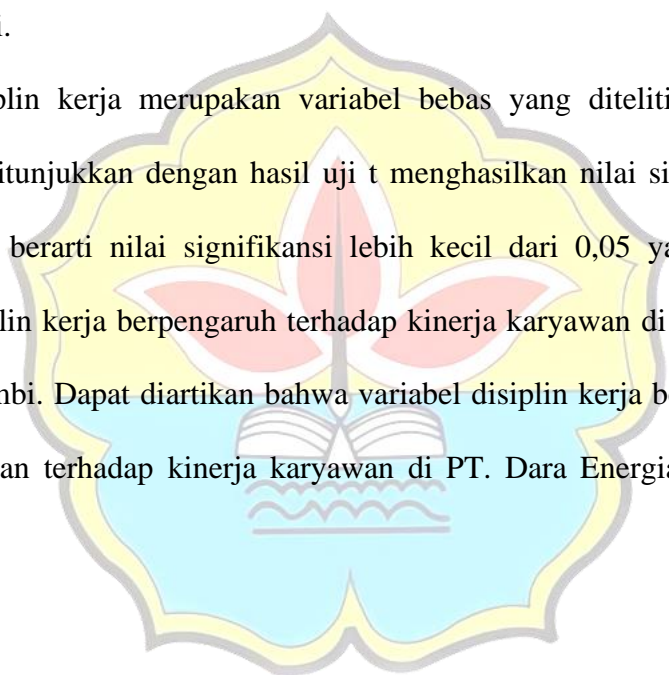
Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dara Energia Teknik Jambi. Berikut ini uraian penjelasan untuk berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

Disiplin kerja pada penelitian ini memiliki nilai rata-rata keseluruhan termasuk pada kategori tinggi dengan skor tertinggi berada pada indikator tanggung jawab pada pernyataan karyawan tepat waktu dalam bekerja dengan



skor 126 termasuk kategori tinggi dan skor terendah berada pada indikator ketaatan pada peraturan pada pernyataan karyawan mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan. Kemudian untuk kinerja karyawan rata-rata keseluruhan skor berada pada kategori cukup tinggi dengan skor tertinggi pada indikator kebutuhan supervisor dengan skor 118 termasuk kategori tinggi dan skor terendah pada indikator kualitas pada pernyataan karyawan mampu bekerja sesuai dengan standa kerja yang telah ditentukan dengan skor 95 termasuk kategori cukup tinggi.

Disiplin kerja merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,007 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Dara Energia Teknik Jambi. Dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dara Energia Teknik Jambi.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dara Energia Teknik Jambi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil menunjukkan bahwa nilai rata-rata keseluruhan disiplin kerja termasuk pada kategori tinggi dengan skor tertinggi berada pada indikator tanggung jawab pada pernyataan karyawan tepat waktu dalam bekerja dengan skor 126, sedangkan kinerja karyawan memiliki rata-rata keseluruhan skor berada pada kategori cukup tinggi dengan skor tertinggi pada indikator kebutuhan supervisor dengan skor 118.
2. Hasil didapatkan menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dara Energia Teknik Jambi dengan nilai signifikansi 0,007 dan nilai Adjusted R square 19,9%.

#### 5.2 Saran

Diharapkan peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel sebagai pengukuran yang lebih luas sehingga dapat diketahui lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Agusria, L., dan Deskalia, I. 2021. *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Golden Blossom Sumatera*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Volume 6. Nomor 2.
- Ataunur, I., dan Ariyanto, E. 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk*. Telaah Bisnis. Volume 16. Nomor 2.
- Bernardin, H John and Joyce E A Russel. 2010. *Human Resource Management, An Experimental Approach, McGraw Hill, Singapore, (Terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bukit, B., Tasman Malusa, dan Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Handoko, T. 2018. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kumara, I.W.S., dan Utama, I.W.M. 2016. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali*. Jurnal Manajemen Unud. Volume 5. Nomor 3.
- Malayu, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, P., dan Waris, A. 2015. *Effect Of Training, Competence and Discipline An Employee Performance In Company*. Procedia Social and Behavioral Sciences. Volume 211. Volume 8.
- Mangkuprawira. 2017. *Sumber Daya Perusahaan*. Jakarta:PT Remaja Rusdakarya.
- Ma'ruf, dan Ummul Chair. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar*. Jurnal Brand, Volume 2 No. 1.
- Masram, dan Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Patmarina, H., dan Erisna, N. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV*.

*Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 3. No 1.

Priyono. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Puspitasari, A., dan Prahawan, W. 2018. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Natura Indoland*. Jurnal Tirtayasa Ekonomika. Volume 13. Nomor 2.

Ragawanti, E., Swasto, B., dan Prasetya, A. 2014. *Pengaruh On The Job Training dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 8. Nomor 2.

Sari, Winda. 2012. *Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Perpustakaan*. Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan. Volume 1. Nomor 1.

Sarinah dan Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish (Anggota Penerbit CV. Budi Utama).

Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Solihin, Ismail. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&G*. Bandung: Alfabet.

Sutrischastini, Ary dan Agus Riyanto. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul*. Jurnal Kajian Bisnis Vol. 23, No. 2.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wicaksono, Hokgy. 2019. *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kharisma Gunamakmur*. Jurnal AGORA. Volume 7. Nomor 2.

Wijayanti, I.D.S. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta: Nuha Medika.

## SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i.

Karyawan PT. Dara Energia Teknik Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Tania Dwi Jayanti

NIM 1900861201080

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.  
Dara Energia Teknik Jambi.

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr/i dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan merupakan pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi dan jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr/i.

Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr/i, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Januari 2023

Hormat Saya

Tania Dwi Jayanti



### Identitas Responden

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon bapak/ibu/saudara/saudari mengisi data dibawah ini dengan cara dicontreng (  $\surd$  )

1. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  
 Perempuan
2. Umur :  20-24 tahun  
 25-29 tahun  
 30-35 tahun  
 > 35 tahun
3. Pendidikan Terakhir:  SD/Sederajat  
 SMA/Sederajat  
 D1-D3  
 S1-S2
4. Masa Kerja :  < 1 tahun  
 1-2 tahun  
 3-4 tahun  
 > 5 tahun

### Petunjuk Kuesioner

Berikan penilaian terhadap pernyataan dibawah ini yang menyangkut pengalaman yang anda rasakan selama bekerja pada PT. Dara Energia Teknik Jambi, berilah tanda  $\surd$  (ceklis) pada kolom yang sesuai dengan pendapat anda.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

## KUESIONER PENELITIAN

### A. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Kehadiran</b>						
1.	Karyawan meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja					
2.	Karyawan meminta izin apabila terlambat datang ke kantor					
<b>Tanggung jawab</b>						
3	Karyawan teliti dan berhati-hati dalam bekerja					
4	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
5	Karyawan tepat waktu dalam bekerja					
<b>Perputaran karyawan (LTO)</b>						
6	Karyawan bekerja sesuai penempatan/perputaran kerja					
<b>Ketaatan pada Peraturan</b>						
7.	Karyawan mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan					
8.	Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan					
<b>Etika Kerja</b>						
9.	Karyawan mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan					
10.	Karyawan bersikap sopan selama berada di kantor					

## B. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Kualitas</b>						
1.	Karyawan berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja					
2.	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan					
<b>Kuantitas</b>						
3.	Karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya					
4.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepadanya					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
5.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan					
6.	Karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan					
<b>Efektivitas Biaya</b>						
7.	Karyawan dapat menjadi sumber daya perusahaan yang efektif					
8.	Kemampuan karyawan yang diberikan kepada perusahaan sesuai dengan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan					
<b>Kebutuhan Supervisor</b>						
9.	Karyawan mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan supervisor					
10.	Karyawan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan					
<b>Dampak Interpersonal</b>						
11.	Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja yang lain					
12.	Karyawan memelihara harga diri dan nama baik					

## Lampiran 2. Data Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	4	5	4	4	3	3	3	5	40
2	4	3	4	3	4	4	3	3	2	5	35
3	5	4	5	4	4	3	3	3	2	4	37
4	3	3	4	4	5	4	4	2	3	4	36
5	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	37
6	4	5	4	3	5	3	5	3	3	3	38
7	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	39
8	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	38
9	3	5	3	3	4	4	3	4	3	4	36
10	3	3	2	5	4	3	3	4	4	5	36
11	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	33
12	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	34
13	4	3	3	4	4	5	3	5	4	2	37
14	5	3	3	3	4	4	2	4	5	3	36
15	3	4	4	3	5	4	3	5	3	3	37
16	3	3	3	4	5	3	3	5	3	4	36
17	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	38
18	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	40
19	3	4	3	3	4	4	3	4	3	5	36
20	3	2	3	3	3	5	2	3	4	4	32
21	3	2	4	2	4	4	2	4	4	2	31
22	2	4	4	3	4	3	3	4	5	2	34
23	3	5	5	3	3	3	2	4	4	4	36
24	3	3	3	4	4	3	3	5	4	5	37
25	4	3	3	3	3	4	3	5	3	3	34
26	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	35
27	3	4	3	5	4	5	3	4	4	3	38
28	2	5	3	4	4	5	2	4	4	3	36
29	2	4	3	2	5	4	3	3	5	2	33
30	3	4	3	2	5	4	3	4	4	3	35
31	2	5	2	4	3	3	4	4	3	3	33

### Lampiran 3. Data Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	38
2	3	3	3	2	5	3	4	3	3	3	3	4	39
3	4	3	3	2	4	3	3	5	3	3	3	5	41
4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	41
5	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	37
6	3	5	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	37
7	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	4	37
8	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	5	37
9	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	38
10	5	3	5	4	5	3	2	3	3	3	4	3	43
11	3	3	4	3	3	2	5	3	4	3	3	4	40
12	3	3	2	3	3	2	4	3	3	5	3	4	38
13	4	3	2	4	2	3	4	3	3	4	2	5	39
14	3	2	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	39
15	2	3	5	5	3	3	3	3	4	3	5	4	43
16	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	38
17	4	4	3	3	3	3	4	3	1	3	4	2	37
18	4	3	4	3	4	3	4	3	2	5	3	3	41
19	5	3	4	3	5	4	5	3	2	4	3	4	45
20	3	2	5	3	4	4	5	3	3	5	4	5	46
21	3	2	4	3	2	5	4	5	3	5	4	5	45
22	4	3	4	3	2	5	4	4	5	4	3	5	46
23	4	2	5	2	4	3	3	4	4	4	4	4	43
24	3	3	3	3	5	4	1	4	3	5	4	5	43
25	4	3	3	3	3	3	2	5	3	4	2	4	39
26	3	3	2	5	3	4	2	4	3	5	3	4	41
27	3	3	2	4	3	3	3	4	3	5	2	5	40
28	4	2	3	4	3	3	3	4	2	5	3	3	39
29	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	39
30	5	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	43
31	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	2	42



**Lampiran 4. Data MSI Variabel Disiplin Kerja**

No	Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3,533	4,101	3,567	4,287	2,329	2,358	2,516	2,193	2,257	4,147	31,288
2	3,533	2,042	3,567	2,090	2,329	2,358	2,516	2,193	1,000	4,147	25,776
3	4,585	2,983	4,724	3,119	2,329	1,000	2,516	2,193	1,000	3,153	27,603
4	2,360	2,042	3,567	3,119	3,670	2,358	3,852	1,000	2,257	3,153	27,377
5	2,360	2,983	2,361	3,119	2,329	3,696	3,852	2,193	2,257	3,153	28,303
6	3,533	4,101	3,567	2,090	3,670	1,000	4,756	2,193	2,257	2,189	29,355
7	3,533	2,983	3,567	4,287	3,670	1,000	2,516	3,372	3,451	2,189	30,568
8	3,533	2,983	3,567	3,119	3,670	2,358	2,516	2,193	2,257	3,153	29,348
9	2,360	4,101	2,361	2,090	2,329	2,358	2,516	3,372	2,257	3,153	26,897
10	2,360	2,042	1,000	4,287	2,329	1,000	2,516	3,372	3,451	4,147	26,506
11	2,360	2,042	1,000	3,119	1,000	2,358	2,516	3,372	3,451	2,189	23,408
12	3,533	1,000	2,361	3,119	2,329	2,358	2,516	3,372	2,257	2,189	25,033
13	3,533	2,042	2,361	3,119	2,329	3,696	2,516	4,658	3,451	1,000	28,706
14	4,585	2,042	2,361	2,090	2,329	2,358	1,000	3,372	4,724	2,189	27,050
15	2,360	2,983	3,567	2,090	3,670	2,358	2,516	4,658	2,257	2,189	28,648
16	2,360	2,042	2,361	3,119	3,670	1,000	2,516	4,658	2,257	3,153	27,136
17	2,360	2,983	2,361	3,119	2,329	2,358	3,852	4,658	3,451	2,189	29,661
18	2,360	4,101	3,567	4,287	2,329	2,358	2,516	3,372	3,451	3,153	31,495
19	2,360	2,983	2,361	2,090	2,329	2,358	2,516	3,372	2,257	4,147	26,774
20	2,360	1,000	2,361	2,090	1,000	3,696	1,000	2,193	3,451	3,153	22,304
21	2,360	1,000	3,567	1,000	2,329	2,358	1,000	3,372	3,451	1,000	21,438
22	1,000	2,983	3,567	2,090	2,329	1,000	2,516	3,372	4,724	1,000	24,582
23	2,360	4,101	4,724	2,090	1,000	1,000	1,000	3,372	3,451	3,153	26,252
24	2,360	2,042	2,361	3,119	2,329	1,000	2,516	4,658	3,451	4,147	27,985
25	3,533	2,042	2,361	2,090	1,000	2,358	2,516	4,658	2,257	2,189	25,003
26	2,360	2,983	2,361	3,119	1,000	2,358	2,516	3,372	3,451	2,189	25,710
27	2,360	2,983	2,361	4,287	2,329	3,696	2,516	3,372	3,451	2,189	29,545
28	1,000	4,101	2,361	3,119	2,329	3,696	1,000	3,372	3,451	2,189	26,618
29	1,000	2,983	2,361	1,000	3,670	2,358	2,516	2,193	4,724	1,000	23,806
30	2,360	2,983	2,361	1,000	3,670	2,358	2,516	3,372	3,451	2,189	26,261
31	1,000	4,101	1,000	3,119	1,000	1,000	3,852	3,372	2,257	2,189	22,889

**Lampiran 5. Data MSI Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2,613	3,770	2,168	3,672	2,232	1,000	3,587	2,574	3,105	2,257	2,360	2,010	31,348
2	2,613	2,470	2,168	1,000	4,262	2,404	3,587	2,574	3,105	2,257	2,360	2,841	31,640
3	3,873	2,470	2,168	1,000	3,252	2,404	2,611	4,724	3,105	2,257	2,360	3,883	34,107
4	2,613	3,770	1,000	2,448	3,252	2,404	2,611	3,784	4,181	3,119	2,360	2,841	34,382
5	2,613	3,770	2,168	2,448	3,252	1,000	3,587	2,574	3,105	2,257	2,360	1,000	30,133
6	2,613	4,756	2,168	2,448	2,232	2,404	3,587	2,574	3,105	1,000	2,360	1,000	30,246
7	3,873	2,470	3,138	3,672	2,232	2,404	2,611	1,000	1,904	2,257	1,000	2,841	29,401
8	2,613	2,470	2,168	2,448	3,252	2,404	1,000	2,574	3,105	2,257	2,360	3,883	30,533
9	3,873	2,470	3,138	2,448	3,252	2,404	1,804	2,574	3,105	2,257	2,360	2,010	31,694
10	5,010	2,470	4,147	3,672	4,262	2,404	1,804	2,574	3,105	2,257	3,618	2,010	37,333
11	2,613	2,470	3,138	2,448	2,232	1,000	4,724	2,574	4,181	2,257	2,360	2,841	32,837
12	2,613	2,470	1,000	2,448	2,232	1,000	3,587	2,574	3,105	4,066	2,360	2,841	30,295
13	3,873	2,470	1,000	3,672	1,000	2,404	3,587	2,574	3,105	3,119	1,000	3,883	31,687
14	2,613	1,000	3,138	3,672	2,232	2,404	3,587	1,000	4,181	2,257	3,618	2,010	31,710
15	1,000	2,470	4,147	4,724	2,232	2,404	2,611	2,574	4,181	2,257	4,871	2,841	36,312
16	2,613	2,470	2,168	2,448	3,252	3,589	2,611	2,574	3,105	1,000	3,618	2,010	31,458
17	3,873	3,770	2,168	2,448	2,232	2,404	3,587	2,574	1,000	2,257	3,618	1,000	30,930
18	3,873	2,470	3,138	2,448	3,252	2,404	3,587	2,574	1,904	4,066	2,360	2,010	34,086
19	5,010	2,470	3,138	2,448	4,262	3,589	4,724	2,574	1,904	3,119	2,360	2,841	38,440
20	2,613	1,000	4,147	2,448	3,252	3,589	4,724	2,574	3,105	4,066	3,618	3,883	39,020
21	2,613	1,000	3,138	2,448	1,000	4,585	3,587	4,724	3,105	4,066	3,618	3,883	37,766
22	3,873	2,470	3,138	2,448	1,000	4,585	3,587	3,784	5,010	3,119	2,360	3,883	39,257
23	3,873	1,000	4,147	1,000	3,252	2,404	2,611	3,784	4,181	3,119	3,618	2,841	35,830
24	2,613	2,470	2,168	2,448	4,262	3,589	1,000	3,784	3,105	4,066	3,618	3,883	37,006
25	3,873	2,470	2,168	2,448	2,232	2,404	1,804	4,724	3,105	3,119	1,000	2,841	32,186
26	2,613	2,470	1,000	4,724	2,232	3,589	1,804	3,784	3,105	4,066	2,360	2,841	34,588
27	2,613	2,470	1,000	3,672	2,232	2,404	2,611	3,784	3,105	4,066	1,000	3,883	32,840
28	3,873	1,000	2,168	3,672	2,232	2,404	2,611	3,784	1,904	4,066	2,360	2,010	32,085
29	3,873	2,470	2,168	3,672	1,000	3,589	2,611	2,574	3,105	3,119	2,360	2,010	32,552
30	5,010	2,470	2,168	2,448	2,232	3,589	2,611	2,574	5,010	4,066	2,360	2,010	36,550
31	2,613	3,770	3,138	2,448	2,232	2,404	2,611	2,574	5,010	4,066	3,618	1,000	35,483

## Lampiran 6. Dokumentasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	62,197	7,503	
	Disiplin Kerja	,606	,209	,475

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62,197	7,503		8,290	,000
	Disiplin Kerja	,606	,209	,475	2,904	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,475 <sup>a</sup>	,225	,199	2,50925

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan